TEMA 63. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. CONCEPTO Y CLASES. SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y FORMAS DE ACREDITACIÓN. TRAMITACIÓN Y PAGO. OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES. LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. BENEFICIARIOS. REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO. CONTENIDO, DURACIÓN, CUANTÍA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO. EL SUBSIDIO POR DESEMPLEO. MODALIDADES Y BENEFICIARIOS. REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO. CONTENIDO, DURACIÓN CUANTÍA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO

LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

CONCEPTO Y CLASES

1º CONCEPTO

Se puede diferenciar dos conceptos de desempleo, uno doctrinal y otro legal.

A) Desde el punto de vista de la doctrina es de necesario cumplimiento citar al profesor Alonso Olea que indica que lo que nuestra legislación llama desempleo es lo que se denomina paro forzoso y que, se puede definir como «la situación en que se halla quien, encontrándose apto para trabajar, ha de permanecer ocioso y sin prestar sus servicios por causa independiente de su voluntad». La noción de paro forzoso, continúa el mismo autor, resulta de la oposición entre una circunstancia subjetiva (aptitud para el trabajo) y una objetiva (imposibilidad de encontrar empleo).

Habría que incluir también dentro de este concepto la situación en que se hallan los jóvenes que todavía no han encontrado su primer empleo, y, por tanto, todavía no son «habitualmente trabajadores ».

De esta definición doctrinal del paro forzoso se desprenden los siguientes elementos:

Subjetivos.

• Tener capacidad para trabajar, que le distingue de otras figuras sociológicas laborales (como el inválido de nacimiento y el inválido sobrevenido).

• Tener voluntad de trabajar, que le distingue de los que no desean trabajar

Objetivo.

• La imposibilidad de encontrar un empleo.

B) Desde un punto de vista legal es de destacar que La Ley General de la Seguridad Social señala en su artículo 262.1 que se encuentran en desempleo quienes pudiendo y que riendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en la presente Ley.

Gaizka Zuazua Sierra
Secretaría General

De acuerdo con esta definición son notas caracterizadoras del desempleo:

1. Capacidad para el trabajo:

Así se excluyen los incapacitados bien física o psíquicamente o bien los autoexcluidos y los que no pueden trabajar por ministerio de la Ley, como los menores.

2. Voluntariedad:

La Ley se refiere a «los que queriendo trabajar», lo cual introduce un elemento de deseo incompatible con la voluntad de no trabajar. Así no estarían incluidos los que «cesen voluntariamente».

3. Existencia de empleo anterior:

Solamente están empleados quienes tienen un trabajo y cesan en él, «quienes pierden su empleo». No se incluye, por tanto, en la protección por desempleo al parado inicial cuya protección se instrumenta en torno a medidas de fomento del empleo.

4. Inexistencia de trabajo:

Por la pérdida de empleo o la suspensión o reducción de jornada de trabajo.

5. Pérdida de salario:

Éste es, a fin de cuentas, el objeto de la protección: proporcionar al trabajador una prestación sustitutoria de las rentas salariales dejadas de percibir total o parcialmente.

No obstante es de señalar que, la definición legal sólo se refiere a un tipo de desempleo: el que es «protegible». Es decir no regula las situaciones en que se encuentran quienes todavía no han encontrado ningún empleo y desean trabajar. Por ello, es preferible acudir al concepto de «demandante de empleo», que comprende a todos los que, teniendo edad para trabajar y deseando trabajar, no tienen una ocupación.

2º CLASES DE DESEMPLEO

A) Desde el punto de vista económico y sociológico, se pueden señalar las siguientes clases de Desempleo:

- Paro friccional, que para muchos economistas es compatible con el pleno empleo. Normalmente se considera que existe pleno empleo o que no existe paro cuando el número de parados se encuentra entre un 1% y un 3% de la población laboral activa.

- Paro estacional, que tiene por causa fundamental la variedad de las estaciones del año y sus condiciones climatológicas. Lo característico es que se trate de un tipo de trabajo en que se

alternan períodos de intensa actividad con períodos de actividad mínima o nula (por ejemplo en la agricultura).

- Paro tecnológico, que tiene por causa las modificaciones en los procesos productivos (por la aparición de nuevas tecnologías) o bien la desaparición misma del proceso de que se trate (por desaparición del producto de la demanda en el mercado).

- Paro cíclico, que es el que tiene por causa el estancamiento y la reducción de las formas de producción de bienes y servicios, característicos de los períodos de depresión económica. Estos paros cíclicos suelen tener dos notas: la magnitud referida al número de trabajadores en paro, y su persistencia durante períodos de tiempo largos. (Éste es el tipo de desempleo que existe en casi todos los países industrializados desde la mitad de la década de los setenta).

B) Desde un punto de vista legal se puede diferenciar:

1. Desempleo total.

El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.

A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente.

Comprende por tanto:

• El desempleo total ordinario. Aquel en el que el vínculo laboral se ha extinguido definitivamente y no está únicamente en suspenso.

• El desempleo temporal, que no implica extinción de la relación laboral, sino una mera suspensión o una reducción de jornada temporal del nexo, siempre que exista un cese total del trabajador por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, u na jornada ordinaria de trabajo. En esta situación se hace precisa, de acuerdo con el artículo 267.1.b) de la Ley, resolución de la autoridad laboral competente dictada en expediente de regulación de empleo o resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal en la que se declare la situación le- gal de desempleo.

2. Desempleo parcial.

El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporal mente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 por 100 y un máximo de un 70 por 100, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

La diferencia básica entre el desempleo parcial y el desempleo total en los casos de expedientes de reducción de jornada , será el que se realice o no por días completos, continuos o alternos, en éste caso y siempre que el cese sea al menos de una jornada ordinaria de trabajo, el desempleo será total,

y si la reducción de jornada fuera diaria pero sin afectar a una jornada ordinaria de trabajo completa el desempleo será parcial.

C) Desde un punto de vista de la protección se puede diferenciar un nivel contributivo y un nivel asistencial, ambos de carácter público y obligatorio.

El **nivel contributivo** tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la reducción de la jornada.

El **nivel asistencial**, complementario del anterior, garantiza la protección a los trabajadores desempleados que se encuentren en alguno de los supuestos incluidos en el artículo 274 del TRLGSS.

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y FORMAS DE ACREDITACIÓN.

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

El artículo 266 c) de la Ley incluye entre los requisitos para tener derecho a las prestaciones el de «encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada», de tal forma que quien pierda su empleo, pero por alguna causa no se encuentre en situación legal de desempleo tendrá el carácter de parado, pero sin derecho a las prestaciones por desempleo.

De esta manera, el número 1 del artículo 267 de la Ley procede a realizar una enumeración taxativa de las causas por las que el trabajador que pierda su empleo, vea suspendido su contrato o reducida su jornada de trabajo se encontrará en situación legal de desempleo, y así se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando se extinga su relación laboral:

1.º En virtud de despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

A estos efectos destacar que se entiende por despido colectivo, de conformidad con el RD 2/2015, el que afecta a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2. º Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.

3.º Por despido durante la tramitación del recurso contra la sentencia que declare la improcedencia del despido el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario, con derecho a percibir las prestaciones por desempleo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, por la duración que le corresponda, en función de los períodos de ocupación cotizada acreditados.

4. º Por extinción del contrato por causas objetivas.

5. º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

- 40 (*Movilidad geográfica*)

- 41(*Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*)

- 49.1.m) (*Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género*)

- 50 (*Extinción por voluntad del trabajador existiendo causa justa como las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador o la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado o cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario*)

6. º Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.

7.º Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

b) Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*) o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

2. º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas*

económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

d) Durante los períodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

e) Cuando los trabajadores retornen a España por extinguírseles la relación laboral en el país extranjero, siempre que no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir de España.

f) Cuando, en los supuestos previstos en los párrafos e) (*Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución)* y f) (*Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese*) del artículo 264.1, se produzca el cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial.

Ahora bien, al igual que la Ley General de la Seguridad Social enumera y relaciona las situaciones que dan lugar a la situación legal de desempleo, también, a sensu contrario, regula en el mismo artículo en sentido negativo de la situación, y así afirma que no se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo en los supuestos de resolución voluntaria por parte del trabajador que si dan lugar a la situación de legal de desempleo anteriormente expuestos.

b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas legalmente que den lugar a considerarlo en situación legal de desempleo, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.

c) Cuando, declarado improcedente o nulo el despido por sentencia firme y comunicada por el empleador la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso, en su caso, de las acciones previstas en el artículo 279 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Cuando no hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos en la legislación vigente.

FORMAS DE ACREDITACIÓN

Es el propio artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social en su apartado 3 el que regula las formas de acreditación de la situación legal de desempleo.

Y así, esta se realizará del modo siguiente:

a) Las situaciones legales de desempleo referidas a extinción de la relación laboral en virtud de despido colectivo, o por decisión del empresario de Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal o cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario en caso de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, se acreditarán mediante una de las siguientes formas:

1. º Comunicación escrita del empresario al trabajador en los términos establecidos en los artículos 51 o 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación. La fecha de efectos de la situación legal de desempleo indicada en el certificado de empresa habrá de ser en todo caso coincidente con, o posterior a la fecha en que se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada. Se respetará el plazo establecido en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos (treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido)

2. º Acta de conciliación administrativa o judicial o resolución judicial definitiva.

En los dos casos anteriores la acreditación de la situación legal de desempleo deberá completarse con la comunicación de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, de la decisión del empresario, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

b) Las situaciones legales de desempleo referidas a extinciones o suspensiones del contrato de trabajo Por decisión de la trabajadora ser víctima de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género.

c) La situación legal de desempleo derivada del cese involuntario y con carácter definitivo en los correspondientes cargos o cuando, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial con respecto a los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución y a los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, en las condiciones previstas en este título para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese, se acreditará por certificación del órgano competente de la corporación local, Junta General del Territorio Histórico Foral, Cabildo Insular, Consejo Insular o Administración Pública o sindicato, junto con una declaración del titular del cargo cesado de que no se encuentra en situación de excedencia forzosa, ni en ninguna otra que le permita el reingreso a un puesto de trabajo

Por su parte en el artículo 1 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de Protección por Desempleo se regulan las restantes formas de acreditación de la situación legal de desempleo en los siguientes términos:

La situación legal de desempleo se acreditará de la siguiente forma:

- Cuando se extinga la relación laboral:

- Por resolución de la autoridad laboral autorizando el traslado del trabajador y certificación del empresario de que aquél ha optado por la extinción del contrato.

- Por certificación del empresario de haber sido aceptada por los representantes legales de los trabajadores la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de que el trabajador afectado ha optado por la extinción del contrato. Cuando no exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se acompañará resolución de la autoridad laboral.

- Por resolución judicial definitiva declarando extinguida la relación laboral por Extinción por voluntad del trabajador existiendo causa justa como las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador o la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado o cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario.

- Por presentación de la copia del contrato de trabajo o comunicación del cese, cuando no fuese obligatorio el contrato por escrito, en los casos de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

- Por comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato durante el período de prueba.

- Por comunicación del empresario extinguiendo el contrato de trabajo cuando el trabajador haya sido declarado incapaz permanente total para su profesión habitual. En caso de desaparición de la

Empresa, bastará la resolución de la Entidad Gestora de la Seguridad Social reconociendo tal incapacidad.

- Cuando se extinga la relación administrativa, por certificación de la Administración Pública correspondiente acreditando tal extremo.

- Cuando los trabajadores fijos discontinuos dejen de prestar servicios por haber finalizado o haberse interrumpido la actividad intermitente o de temporada de la Empresa, mediante la presentación de la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario acreditando las causas justificativas de la citada finalización o interrupción.

En los supuestos en los que la situación legal de desempleo se acredite por comunicación, notificación escrita o certificación del empresario, de la Administración empleadora o de la cooperativa, la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa considerándose documento válido para su acreditación.

TRAMITACIÓN Y PAGO

TRAMITACIÓN

Esta materia viene fundamentalmente regulada en el artículo 268 de la Ley General de la Seguridad Social.

Así, se indica que las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 266 (básicamente, Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta, tener cubierto el período mínimo de cotización, encontrarse en situación legal de desempleo, no haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación y estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente) deberán solicitar a la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad

La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito.

Quienes acrediten cumplir los requisitos, pero presenten la solicitud transcurrido el plazo de quince días mencionado, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiese formulado la solicitud.

En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes a la finalización del mismo. El citado período deberá constar en el certificado de empresa a estos efectos.

En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.

En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a) Cuando el despido sea considerado improcedente y se opte por la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibirlas con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, tomando como fecha inicial para tal cumplimiento la del acta de conciliación o providencia de opción por la indemnización o, en su caso, la de la resolución judicial.

b) Cuando se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquella no se produzca en el supuesto al que se refiere el artículo 284 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (incumplimiento del empresario a la readmisión), las cantidades percibidas por este en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

   En tal caso, la entidad gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

   A estos efectos, se aplicará lo establecido 295.1 (reclamación por vía ejecutiva), respecto al reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario, así como de la reclamación al trabajador si la cuantía de la prestación hubiera superado la del salario.

   Además el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

c) En los supuestos a que se refieren los artículos 281.2 (básicamente cuando se declare extinguida la relación laboral se acuerde abonar al trabajador los salarios de tramitación y se condena al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución) y 286.1(imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal) de la Ley reguladora de la jurisdicción social , si el trabajador no estuviera percibiendo las prestaciones comenzará a percibirlas a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral.

En los supuestos a los que se refiere el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (despido improcedente) el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador y cotizar a la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios de tramitación que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

En los supuestos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, el empresario deberá instar el alta en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido o extinción inicial, cotizando por ese período, que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.

Por su parte en el artículo 21 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de Protección por Desempleo se regulan las restantes formas de tramitación de la solicitud de protección por desempleo en los siguientes términos:

Cuando la situación legal de desempleo se produzca como consecuencia de despido procedente, los trabajadores deberán solicitar la prestación en el plazo de quince días contados a partir de la finalización del período de espera.

Cuando la extinción del contrato se produzca por causas objetivas o por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el plazo de quince días se contará desde el día siguiente a la fecha de cese que conste en la comunicación escrita del empresario o, en su caso, de su representante o herederos, si no se hubiera reclamado contra la decisión extintiva, o desde la notificación de la resolución judicial en caso contrario.

Cuando el contrato se hubiera extinguido por movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores, los quince días de la solicitud se contarán a partir del cese en el trabajo.

A la solicitud habrán de acompañar certificado de Empresa y copia del documento acreditativo de la situación legal de desempleo.

En el caso de desempleo como consecuencia de procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada el artículo 22 establece unas particularidades como son que:

1. La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas.

El contenido de dicha comunicación deberá incluir como mínimo la siguiente información*:*

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.

c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.

d) En los supuestos de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.
Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.

c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

3. A efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

Por último el artículo 23 del RD 625/1982 recoge una serie de normas de tramitación del subsidio por desempleo como son que:

1. Los trabajadores que hayan agotado la prestación por desempleo presentarán la solicitud del subsidio en el plazo de los quince días siguientes a la finalización del período de espera correspondiente.

2. Los trabajadores que tengan derecho al subsidio en los supuestos de las letras b), c), d) y e) del número 1 del artículo 13 de la Ley 31/1984, (básicamente emigrantes retornados o penados liberados o no acreditar periodo mínimo de cotización ni responsabilidades familiares o haber sido declarado capaz por expediente de revisión por mejoría) deberán inscribirse como demandantes de empleo en el plazo de treinta días a contar desde el hecho causante y solicitar dicho subsidio en el plazo de los quince días siguientes a la finalización del período de espera.

3. A la solicitud habrá de acompañarse:
   a) Documentación acreditativa de la carencia de rentas exigidas.
   b) Documentación acreditativa de tener responsabilidades familiares en los casos procedentes
   c) Documentación acreditativa de la situación legal de desempleo

4. En los supuestos del subsidio específico para mayores de 55 años, el trabajador solicitará el subsidio por desempleo en el plazo de los quince días siguientes a la finalización del período de espera de un mes, o, en su caso, desde el cumplimiento de los cincuenta y cinco años.

A la solicitud habrá de acompañar necesariamente certificación de la Entidad Gestora de la pensión de jubilación, acreditativa de que reúne todos los requisitos, salvo la edad, para acceder, en su caso, a dicha pensión y la edad y la modalidad de jubilación a la que hubiere lugar.

PAGO DE LAS PRESTACIONES

El pago de las prestaciones viene fundamentalmente regulado en el artículo 296 de la Ley General de la Seguridad Social.

La entidad gestora deberá dictar resolución motivada, reconociendo o denegando el derecho a las prestaciones por desempleo, en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la solicitud en tiempo y forma.

El pago de la prestación será efectuado por la entidad gestora o por la propia empresa.

Cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo, la entidad gestora podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo para facilitar la movilidad geográfica, la entidad gestora podrá abonar el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de tres meses de la duración del subsidio por desempleo, pendientes por percibir, a los beneficiarios de las mismas para ocupar un empleo que implique cambio de la localidad de residencia.

Por su parte en el artículo 26 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de Protección por Desempleo se regulan las restantes formas de tramitación de la solicitud de protección por desempleo en los siguientes términos:

El abono de la prestación o subsidio por desempleo se realizará por mensualidades de treinta días, dentro del mes inmediato siguiente al que corresponda el devengo. En todo caso, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

El pago de la prestación y subsidio por desempleo se realizará mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora indicada por el solicitante o perceptor, de la que sea titular, salvo en los casos, debidamente justificados, en los que la entidad gestora permita el pago en efectivo por la entidad financiera

En el supuesto de que no se disponga de algunos datos para el cálculo de la prestación por desempleo, se reconocerá ésta por la duración o cuantía mínimas, abonándose la prestación en concepto de anticipo mientras subsista esta circunstancia.

El pago de la prestación o subsidio por desempleo total se efectuará por el Servicio Público de Empleo Estatal y el de la prestación por desempleo parcial se efectuará por la Empresa por

delegación del anterior, excepto cuando éste asuma el pago directo o así lo determine la autoridad laboral, cuando la situación económica de la Empresa lo aconseje.

En los casos de pago delegado, las Empresas se reintegrarán de las prestaciones que correspondan al el Servicio Público de Empleo Estatal descontándolas del importe de las liquidaciones que han de efectuar para el ingreso de las cuotas de Seguridad Social correspondiente al mismo período

OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

OBLIGACIONES DE LOS EMPRESARIOS

Las obligaciones de los empresarios vienen recogida en el artículo 298 de la Ley General de la Seguridad Social.

Son obligaciones de los empresarios:

a) Cotizar por la aportación empresarial a la contingencia de desempleo.

b) Ingresar las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad, siendo responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar.

c) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.

d) Entregar al trabajador el certificado de empresa, en el tiempo y forma que reglamentariamente se determinen.

e) Abonar a la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores cuando la empresa hubiese sido declarada responsable de la prestación por haber incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización.

f) Proceder, en su caso, al pago delegado de las prestaciones por desempleo.

g) Comunicar la readmisión del trabajador despedido en el plazo de cinco días desde que se produzca e ingresar en la entidad gestora competente las prestaciones satisfechas por esta a los trabajadores en los supuestos regulados en el artículo 268.5 (resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo).

h) Comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor)

Por su parte en el artículo 27 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de Protección por Desempleo se incluye como obligación facilitar a los trabajadores, en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a su situación legal de desempleo, el certificado de Empresa.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones de los trabajadores vienen recogida en el artículo 299, 300 y 301 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 28 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de Protección por Desempleo.

Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.

b) Proporcionar la documentación e información a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones y comunicar a los servicios públicos de empleo autonómicos y al Servicio Público de Empleo Estatal, el domicilio y, en su caso, el cambio del domicilio, facilitado a efectos de notificaciones, en el momento en que este se produzca.

c) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad. Se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad

d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la entidad gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos.

e) Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

Los beneficiarios de prestaciones acreditarán ante al Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.

Sin perjuicio de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los

beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.

f) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.

Se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del servicio público de empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por ciento del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además dicha colocación para entenderse adecuada deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

En todo caso el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo.

El salario correspondiente a la colocación para que esta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquel los gastos de desplazamiento

g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos.

h) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones y entregar en la correspondiente Oficina de Empleo la documentación acreditativa de dicha causa. En los supuestos de colocación, el trabajador deberá comunicarla a la citada Oficina en el momento en que se produzca al igual que en los supuestos de incapacidad temporal

i) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

j) Presentar en la correspondiente Oficina de Empleo, en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo o al del cumplimiento del período de espera, en su caso, la documentación precisa para el nacimiento o reanudación del derecho a la prestación o subsidio por desempleo.

LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. BENEFICIARIOS. REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO. CONTENIDO, DURACIÓN, CUANTÍA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO

De la importancia de los problemas que el paro genera, nos puede dar idea el mandato constitucional contenido en el artículo 41, que cuando ordena a los poderes públicos mantener un régimen público de Seguridad Social que garantice la asistencia y prestaciones suficientes en caso de necesidad, hace hincapié en que la atención sea especialmente prestada en situación de desempleo.

BENEFICIARIOS.

Según el artículo 264 de la Ley General de la Seguridad Social estarán comprendidos en la protección por desempleo (nivel contributivo) siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia:

a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social

c) Los trabajadores emigrantes que retornen a España y los liberados de prisión,

d) Los funcionarios interinos, el personal eventual, así como el personal contratado en su momento en régimen de derecho administrativo al servicio de las administraciones públicas.

e) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares y los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de

dirección, siempre que todos ellos desempeñen los indicados cargos con dedicación exclusiva o parcial y perciban por ello una retribución.

f) Los altos cargos de las administraciones públicas con dedicación exclusiva que sean retribuidos por ello y no sean funcionarios públicos, salvo que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese.

REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO

Según el artículo 266 de la Ley General de la Seguridad Social para tener derecho a las prestaciones por desempleo estos beneficiarios deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta. A estos efectos conforme al artículo 2 Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de Protección por Desempleo se considerarán situaciones asimiladas al alta, la excedencia forzosa por elección para un cargo público o sindical; el traslado o desplazamiento temporal por la Empresa fuera del territorio nacional; el retorno de los trabajadores emigrantes; la situación de incapacidad temporal; la liberación por cumplimiento de condena o libertad condicional y la situación de los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización (al menos 360 días), dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para el supuesto de que en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente, a los solos efectos de cumplir el requisito de acceso a la prestación, los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo o se haya visto suspendido el contrato o reducida la jornada ordinaria de trabajo.

c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.

d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.

e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente

CONTENIDO

El contenido de la prestación por desempleo en el nivel contributivo viene regulado en el artículo 265 de la Ley General de la Seguridad Social que establece para este nivel que la protección por desempleo comprenderá las prestaciones siguientes:

1. º Prestación por desempleo total o parcial.

2. º Abono de la aportación de la empresa correspondiente a las cotizaciones a la Seguridad Social durante la percepción de las prestaciones por desempleo, salvo en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato donde la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador descontando de la cuantía de la prestación, que será asumida su cargo exclusivo. Debe destacarse en todo caso que cuando se haya extinguido la relación laboral, la cotización a la Seguridad Social no comprenderá las cuotas correspondientes a desempleo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

DURACIÓN

La duración de la prestación por desempleo en el nivel contributivo viene regulado en el artículo 269 de la Ley General de la Seguridad Social que establece que estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a una escala que establece un mínimo de 360 días cotizados para ser beneficiario de 120 días de prestación, incrementándose en 60 días prestación por cada 180 días de cotización adicional, hasta un máximo de 720 días de prestación por 2160 días cotizados.

Deben tenerse en cuenta, no obstante las siguientes reglas:

1ª A efectos de determinación del período de ocupación cotizada, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género).

2ª En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los períodos de cotización cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada

3ª No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

4ª Cuando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración igual o superior a doce meses, este podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

5ª El período que corresponde a las vacaciones devengadas y no disfrutadas, se computará como período de cotización a los efectos tanto del periodo mínimo de cotización de las prestación contributiva como asistencial y durante dicho período se considerará al trabajador en situación asimilada a la de alta,

6ª En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

CUANTÍA

La cuantía de la prestación por desempleo en el nivel contributivo viene regulado en el artículo 270 de la Ley General de la Seguridad Social que establece que la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

En el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo se excluirá la retribución por horas extraordinarias, con independencia de su inclusión en la base de cotización por dicha contingencia.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes: el 70 por ciento durante los ciento ochenta primeros días y el 50 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno.

La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 80 por ciento del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo, las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos anteriores, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples calculado en función del

promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

El indicador público de rentas de efectos múltiples mensual es el vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

Cuando el trabajador tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los ciento ochenta días mencionados, y las cuantías máxima y mínima se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

La prestación por desempleo parcial se determinará, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

En determinados supuestos de reducción de jornada (básicamente por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, o guardador legal que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo), para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por ciento de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. En estos casos si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada

SUSPENSIÓN DEL DERECHO

La suspensión de la prestación por desempleo en el nivel contributivo viene regulada en el artículo 271 de la Ley General de la Seguridad Social que establece los casos siguientes de suspensión:

a) Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

b) Durante la situación de maternidad o de paternidad mientras se perciba estos subsidios.

c) Mientras el titular del derecho esté cumpliendo condena que implique privación de libertad. No se suspenderá el derecho si el titular tuviese responsabilidades familiares y no disfrutara de renta familiar alguna cuya cuantía exceda del salario mínimo interprofesional.

d) Mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses, o mientras el titular del derecho realice un trabajo por cuenta propia de duración inferior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen

Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

e) En los supuestos de ejecución provisional de la sentencia que declare la improcedencia o nulidad del despido, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario.

f) En los supuestos de traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto sobre la exportación de las prestaciones en las normas de la Unión Europea.

g) En los supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural, siempre que la salida al extranjero esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

No tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a quince días naturales por una sola vez cada año, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones necesarias para ser perceptor de la prestación.

2. La suspensión del derecho a la prestación supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al período de su percepción, salvo en caso de suspensión de sanción por infracción, en el cual el período de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

a) De oficio por la entidad gestora, en los supuestos de suspensión de sanción por infracción siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos restantes, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, y se cumplen todos los requisitos necesarios.

Los trabajadores por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, divorcio o separación matrimonial, cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma y extinción del contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente. Si tras el cese en el trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad.

EXTINCIÓN DEL DERECHO

La extinción de la prestación por desempleo en el nivel contributivo viene regulada en el artículo 272 de la Ley General de la Seguridad Social que establece los casos siguientes de suspensión

a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Imposición de sanción en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

c) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

d) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

e) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. No obstante, en estos casos, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

f) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión (traslado de residencia al extranjero en los que el beneficiario declare que es para la búsqueda o realización de trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, o supuestos de estancia en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta noventa días naturales como máximo durante cada año natural.

g) Renuncia voluntaria al derecho.

Los trabajos de colaboración social que la entidad gestora puede exigir a los perceptores de prestaciones por desempleo no implicarán la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad en que se presten dichos trabajos, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda.

EL SUBSIDIO POR DESEMPLEO. MODALIDADES Y BENEFICIARIOS. REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO. CONTENIDO, DURACIÓN CUANTÍA, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO

MODALIDADES Y BENEFICIARIOS

El subsidio por desempleo en el nivel no contributivo o asistencial viene regulado en el artículo 274 de la Ley General de la Seguridad Social por lo que respecta a los beneficiarios de la misma, y así encontramos tres supuestos:

1ª Serán beneficiarios del subsidio los desempleados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, carezcan de rentas y se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.

b) Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.

c) Ser trabajador español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.

d) Haber sido declarado plenamente capaz o incapacitado en el grado de incapacidad permanente parcial, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de incapacidad en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

e) Haber sido liberados de prisión (o menores de edad internados en un centro de internamiento por comisión de delito mayor de 16 años al ser liberado) y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses (también aquellos que se les sustituyó la pena de prisión por un tratamiento de deshabituación de la drogodependencia por más de seis meses)

   En todo caso se establecen algunos requisitos adicionales para los liberados de prisión condenados por la comisión de determinados delitos.

2ª Los desempleados que figurando inscritos como demandantes de empleo sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, carezcan de rentas, se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, podrán obtener el subsidio siempre que:

a) Hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares.

Gaizka Zuazua Sierra
Secretaría General

b) Hayan cotizado al menos seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.

3ºLos trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
Para obtener el subsidio el trabajador deberá tener cumplida la edad de cincuenta y cinco años en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo; o tener cumplida esa edad en el momento de reunir los requisitos para acceder a un subsidio de los supuestos contemplados en los apartados anteriores o cumplirla durante su percepción.

A efectos de lo expuesto para los tres casos analizados se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando el solicitante o beneficiario carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

No obstante, en el caso del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, aunque el solicitante carezca de rentas, si tiene cónyuge y/o hijos menores de veintiséis años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Asimismo, se entenderá por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos menores de veintiséis años o mayores incapacitados, o menores acogidos, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos, con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

A efectos de determinar los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares, se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo y salvo el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social. También se considerarán rentas las plusvalías o ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 100 por ciento del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas. No obstante el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta. Ello con independencia de que el pago de la misma se efectúe de una sola vez o de forma periódica.

Las rentas se computarán por su rendimiento íntegro o bruto. El rendimiento que procede de las actividades empresariales, profesionales, agrícolas, ganaderas o artísticas, se computará por la diferencia entre los ingresos y los gastos necesarios para su obtención.

Los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares deberán concurrir en el momento del hecho causante y, además, en el de la solicitud del subsidio, así como en el momento de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio.

Si no se reúnen los requisitos, el trabajador solo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio cuando se encuentre de nuevo en alguna de las situaciones previstas para ello y reúna los requisitos exigidos, salvo en el caso de que dentro del plazo de un año desde la fecha del hecho causante se acredite que se cumplen los requisitos de carencia de rentas o, en su caso, de existencia de responsabilidades familiares, en que el trabajador podrá obtener el subsidio que corresponda a partir del día siguiente al de su solicitud sin reducción de su duración.
A estos efectos se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se cumpla el plazo de espera de un mes, o se produzca la situación legal de desempleo; o la de agotamiento del derecho semestral; o la de finalización de la causa de suspensión.

REQUISITOS PARA EL NACIMIENTO DEL DERECHO

Estos requisitos vienen regulados en el artículo 276 de la Ley General de la Seguridad Social en los siguientes términos:

El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes, no quedando afectado por la aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante el plazo de espera de un mes, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquel. No obstante el derecho al subsidio nacerá a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, excepto cuando sea de aplicación lo relativo a las vacaciones anuales devengadas y o disfrutadas para los que se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares o bien hayan cotizado al menos seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.

Será necesario en todos los supuestos que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y que en la fecha de solicitud se suscriba el compromiso de actividad. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.

Para que se produzca la prórroga del subsidio hasta su duración máxima, cada vez que se hayan devengado seis meses de percepción del mismo, los beneficiarios deberán presentar una solicitud de prórroga, acompañada de la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso. Dicha solicitud deberá formularse en el plazo que media entre el día siguiente a la fecha de

agotamiento del período de derecho semestral y los quince días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada. En otro caso, el derecho a la prórroga tendrá efectividad a partir del día siguiente al de su solicitud reduciéndose así su duración

Los beneficiarios del subsidio para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años deberán presentar ante la entidad gestora una declaración de sus rentas,
cada vez que transcurran doce meses desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación, en el plazo de los quince días siguientes a aquel en el que se cumpla el período señalado.

La falta de aportación de la declaración en el plazo señalado implicará la interrupción del pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social. La aportación de la declaración fuera del plazo señalado implicará, en su caso, la reanudación del devengo del derecho con efectos de la fecha en que se aporte dicha declaración.

CONTENIDO

Además de la percepción de la cantidad económica correspondiente al subsidio, el artículo 280 de la Ley General de la Seguridad Social dispone que el Servicio Público de Empleo Estatal cotizará por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años y dichas cotizaciones tendrán efecto para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje aplicable a aquella pero en ningún caso tendrán validez y eficacia jurídica para acreditar el período mínimo de cotización exigido para su acceso

Si el perceptor del subsidio sea un trabajador fijo discontinuo, esta cotización será por un período de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio, si el beneficiario es menor de cincuenta y cinco años y ha acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un período de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días o durante toda la percepción del subsidio una vez cumplida la edad de cincuenta y cinco años.
A efectos de determinar la cotización se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

DURACIÓN DEL SUBSIDIO

Según el artículo 277 de la Ley General de la Seguridad Social, excepto en el supuesto del subsidio para mayores de 55 años, la duración del subsidio por desempleo será de seis meses prorrogables, por períodos semestrales, hasta un máximo de dieciocho meses, con las siguientes excepciones:

a) Desempleados que tengan responsabilidades familiares y que en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo exigida sean:

1º Mayores de cuarenta y cinco años y hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento veinte días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.

2º Mayores de cuarenta y cinco años y hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento ochenta días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de treinta meses.

3º Menores de cuarenta y cinco años y hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, ciento ochenta días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.

b) Desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo, carezcan de responsabilidades familiares y sean mayores de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento la duración del subsidio será de seis meses improrrogables.

c) Beneficiarios que se encuentren en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, la duración del subsidio dependerá de sus responsabilidades familiares y así:

- Si tienen responsabilidades familiares por 3 meses de cotización acreditada, 3 meses de subsidio incrementándose mes a mes y a partir de 6 o más mese de cotización serán 21 meses de subsidio. Ahora bien si el subsidio tiene una duración de veintiún meses, se reconocerá por un período de seis meses, prorrogables hasta agotar su duración máxima.

- Si carecen de responsabilidades familiares y tienen al menos seis meses de cotización, la duración del subsidio será de seis meses improrrogables.

En ambos casos, las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación del nivel contributivo.

Para el subsidio de mayores de 55 años, este se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades.

La duración del subsidio en el caso de trabajadores fijos discontinuos que sean beneficiarios por agotar la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares, o si al carecer de las mismas sean mayores de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento, será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud. No será de aplicación a estos trabajadores, mientras mantengan dicha condición, el subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y cinco años.

Al margen de lo expuesto debe destacarse que el Gobierno, previo informe al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, podrá modificar la duración así como la cuantía del subsidio por desempleo en función de la tasa de desempleo y las posibilidades del régimen de financiación.

CUANTÍA DEL SUBSIDIO

Según el artículo 278 de la Ley General de la Seguridad Social, la cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas en los supuestos. Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares, o bien carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento, o bien los desempleados que accedan al subsidio por no tener derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización o para el caso del subsidio de mayores de 55 años.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO

Los casos de suspensión y extinción del derecho al subsidio viene regulados en el artículo 279 de la Ley General de la Seguridad Social que remite a las normas sobre suspensión y extinción previstas para el desempleo contributivo, con las siguientes particularidades:

- El subsidio se suspenderá no cumplir el requisito de carencia de rentas, por tiempo inferior a doce meses,75 y por dejar de reunir también por tiempo inferior a doce meses el requisito de responsabilidades familiares cuando hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho. Tras dicha suspensión, el trabajador podrá reanudar la percepción del subsidio siempre que acredite el requisito de carencia de rentas y, en su caso, el de responsabilidades familiares.

- Se producirá la extinción del subsidio en el caso de que la obtención de rentas superiores a las establecidas o la inexistencia de responsabilidades familiares se mantenga por tiempo igual o superior a doce meses. Tras dicha extinción, el trabajador solo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio si vuelve a encontrarse de nuevo en alguna de las situaciones habilitantes y reúne los requisitos exigidos.

****Bibliografía y fuentes:***

- **BOE:**

- **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Referencia: BOE-A-2015-11724**

- **Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo Referencia: BOE-A-1985-8124**

- **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Referencia: BOE-A-2011-15936**